
MODELO DE RECURSO DE APELACIÓN CONTRA SENTENCIA EN EL PROCESO LABORAL

José María Pacori Cari[1*]
Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín en el Perú – Socio de la Asociación Uruguaya de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área Derecho procesal laboral
Línea Medios impugnatorios

¿Qué hago si se emite una sentencia de primera instancia que desestima mi demanda? Con ayuda de su abogado, deberá de presentar un recurso de apelación señalando su petitorio, fundamentación, errores y agravios, este es un modelo de recurso de apelación de sentencia en el proceso laboral teniendo en cuenta la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, porque al servir a los demás seremos libres (autor José María Pacori Cari).

Modelo de recurso de apelación interpuesto por el trabajador contra la sentencia que desestima su demanda

Especialista Judicial [indicar nombres y apellidos]
Expediente Nro. [número completo]
Cuaderno Principal
Escrito 01-2025
Sumilla Interpongo recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia que desestima la demanda

SEÑOR JUEZ DEL [indicar la denominación del juzgado que emite la sentencia, por ejemplo, primer juzgado de trabajo de la corte superior de justicia de]

JOSÉ MARÍA PACORI CARI abogado defensor del demandante **[indicar nombres y apellidos]** en el proceso laboral de [materia] que sigue en contra de [nombre o denominación del demandado]; a Ud., respetuosamente, digo:

La primera disposición complementaria de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo – indica: ***"En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil"***.

El artículo 364 del Código Procesal Civil indica: *"El recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero*

[1*] El autor es abogado especialista en el Derecho del Trabajo en el Perú. Contacto: corporacionhiramsl@gmail.com o móvil y WhatsApp (+51) 959666272. Se encuentra en Lima, Perú.

---

legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente".

I. PETITORIO

Como pretensión impugnatoria principal, interpongo recurso de **apelación** contra la **sentencia de primera instancia [identificar la resolución] de fecha [fecha de emisión]** que desestima nuestra demanda para que se **revoque** dicha sentencia y, reformándola, se declare fundada la demanda en todos sus extremos, ordenando a la entidad demandada cumplir los convenios colectivos mencionados, con costos del proceso.

> **Como pretensión impugnatoria subordinada a la principal**, interpone recurso de **apelación** contra la **sentencia de primera instancia [identificar la resolución] de fecha [fecha de emisión]** que desestima nuestra demanda para que se declare su **nulidad** por contener una motivación aparente, disponiéndose la emisión de nueva sentencia de primera instancia.

II. PLAZO PARA INTERPONER EL RECURSO DE APELACIÓN

El artículo 32 de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo – establece: *"El plazo de apelación de la sentencia es de **cinco (5) días hábiles** y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación"*. En el presente caso, la sentencia impugnada fue puesta en nuestro conocimiento el **[fecha de notificación]**, por lo que el plazo para su impugnación vence el **[fecha de vencimiento]**, sin contar sábados, domingos, feriados y días no laborables.

III. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN

El artículo 366 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, indica: *"El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria"*.

III.1. ERRORES DE HECHO Y DE DERECHO INCURRIDOS EN LA SENTENCIA

De la lectura del considerando décimo tercero al décimo sétimo de la sentencia impugnada encontramos los siguientes errores:

1. Inexacta apreciación de la prueba documental (actas de convenio colectivo).

El juzgador afirma que el acta de convenio colectivo 2022-2023 es "incompleta" y que no contiene la cláusula I (véase en el décimo segundo considerando de la sentencia impugnada, numeral iii), atribuyendo con ello una presunta falta de validez del convenio. Sin embargo, esta valoración es errónea, pues la omisión de una cláusula no implica la inexistencia del acuerdo ni afecta su validez, si se demuestra que fue producto de un proceso de negociación entre las partes y se encuentra firmada por ambas representaciones, debiéndose aplicar lo indicado en el artículo III de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – que indica:

---

*"En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, **privilegian el fondo sobre la forma**, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad".*

2. Falta de análisis de la conducta posterior de la Municipalidad. El juez omite considerar que la Municipalidad Provincial de Parinacochas reconoció los convenios colectivos **mediante su suscripción formal y no los impugnó ni anuló a través de ningún procedimiento administrativo**. Se omite así el hecho clave de que la entidad empleadora no cuestionó ni solicitó nulidad administrativa de los convenios en ningún momento, generando con su pasividad una legítima expectativa de cumplimiento en los trabajadores.

3. Errores de Derecho. Por otro lado, también podemos encontrar los siguientes errores de derecho:

3.1. Desconocimiento del carácter normativo y obligatorio del convenio colectivo. La sentencia desconoce abiertamente el mandato del artículo 28 inciso 2) de la Constitución Política del Perú, que establece que el **convenio colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado**. Al declarar improcedente la demanda de cumplimiento, el juez desnaturaliza la naturaleza jurídica del convenio colectivo como fuente normativa y obligacional, **incurriendo en un grave error de derecho al tratar el convenio como un acto sin fuerza ejecutiva ni efecto obligatorio**.

3.2. Aplicación errónea del artículo 44 del Decreto Legislativo 276. El juez invoca el artículo 44 del D. Leg. 276 para sostener que la municipalidad no puede pactar incrementos remunerativos ni beneficios económicos por convenio colectivo, y que por tanto estos convenios serían nulos de pleno derecho. Esta interpretación es errónea, pues el artículo 44 ha sido derogado tácitamente por la Ley 31188, que autoriza expresamente la negociación colectiva con incidencia económica en el sector estatal.

[lo indicado es un ejemplo de como exponer los errores de hecho y de derecho, deberá adaptarlos según su caso concreto]

III.2. SUSTENTACIÓN DE LA PRETENSIÓN IMPUGNATORIA
Los fundamentos de esta apelación se exponen a continuación:

Sustento fáctico

1. Sobre los convenios colectivos materia de la litis. El Sindicato recurrente y la Municipalidad demandada suscribieron convenios colectivos correspondientes a los períodos 2022-2023 y 2023-2024, mediante los cuales se pactaron diversas mejoras en las condiciones laborales de nuestros agremiados (incluyendo beneficios de

naturaleza económica). Dichos convenios fueron fruto de un proceso de negociación colectiva bilateral, desarrollada conforme a la normativa vigente en la materia, y constituyen expresiones de autonomía colectiva y de la voluntad libremente concertada entre las partes.

2. Incumplimiento de la demandada. Pese a la suscripción de los convenios colectivos, la Municipalidad demandada no dio cumplimiento a varias de las obligaciones pactadas (especialmente, las de carácter económico), en perjuicio de los trabajadores. Ante la renuencia del empleador a ejecutar lo convenido, el Sindicato se vio obligado a interponer la presente demanda, con la finalidad de obtener un mandato judicial que ordene a la Municipalidad el cumplimiento de los convenios colectivos y el pago de los beneficios adeudados a nuestros afiliados.

3. Sentencia de primera instancia. Mediante la sentencia apelada, el A quo declaró improcedente nuestra demanda de cumplimiento. Para así decidir, el Juez sustentó que: (a) las mejoras pactadas carecerían de previsión presupuestal en el municipio, lo cual impediría su ejecución; y, (b) no se habría observado el procedimiento establecido por el D.S. 008-2022-PCM (Lineamientos de la Ley 31188) – en particular, insinuando que los convenios no fueron presentados ni aprobados conforme a dicho decreto.

4. Disconformidad del Sindicato. Consideramos que todos los fundamentos de la sentencia resultan erróneos y contrarios al ordenamiento jurídico laboral vigente.

Sustento jurídico

1. La negociación colectiva: derecho fundamental y convenios colectivos de fuerza obligatoria. La Constitución Política del Perú reconoce explícitamente el derecho de negociación colectiva en su artículo 28. El Estado "fomenta la negociación colectiva" y dispone que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Esto significa que los acuerdos alcanzados mediante negociación colectiva obligan jurídicamente a las partes que los suscribieron, con eficacia normativa dentro de su ámbito.

2. Sobre la supuesta falta de previsión presupuestal. El primer fundamento de la sentencia impugnada es que los beneficios económicos pactados no habrían contado con "previsión presupuestal" en el municipio, lo cual impediría su ejecución. Con el debido respeto, sostenemos que este argumento es jurídicamente infundado, por las siguientes razones:

2.1. Obligatoriedad del convenio independientemente de previsiones presupuestales. La ausencia de una partida presupuestal específica al momento de suscribir el convenio no anula ni extingue la obligación asumida por la entidad empleadora. La Municipalidad debió prever en su presupuesto los costos de los acuerdos alcanzados, o en su defecto realizar las modificaciones presupuestarias o solicitudes de crédito necesarias para honrarlos. **Si la autoridad edil omitió dicha previsión, tal omisión administrativa no puede servirle ahora de excusa para**

eludir una obligación laboral válidamente contraída. Recordemos que el artículo 23 de la Constitución prohíbe que **"ninguna relación laboral pueda limitar el ejercicio de los derechos constitucionales"** de los trabajadores ni menoscabar su dignidad.

2.2. Principio de previsión presupuestal en la negociación colectiva estatal. La Ley N° 31188 incorpora el principio de previsión y provisión presupuestal, según el cual "todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria". Este principio busca un equilibrio responsable entre las mejoras laborales y la sostenibilidad financiera de las entidades públicas. **Sin embargo, "considerar" la disponibilidad presupuestal no equivale a condicionar o supeditar la validez de los convenios colectivos a la existencia previa de partida presupuestal**.

Por lo expuesto, se concluye que el juez de primera instancia interpretó erróneamente el impacto de la falta de previsión presupuestal. **La obligación convencional subsiste y es exigible, debiendo la Municipalidad adoptar las acciones presupuestales para su cumplimiento, en lugar de pretender invalidar los convenios**.

[esto es un ejemplo del sustento del recurso de apelación, deberá adaptarlo a su caso concreto]

III.3. NATURALEZA DEL AGRAVIO

1. Agravio de naturaleza económica. La resolución impugnada causa un grave perjuicio económico directo a los trabajadores sindicalizados, al impedir la percepción de beneficios laborales convencionales válidamente. Este agravio se materializa en:

1.1. La pérdida de ingresos mensuales desde enero de 2023 y enero de 2025, según los convenios suscritos.

1.2. La afectación patrimonial acumulada por no haber percibido los montos devengados ni sus intereses legales.

El perjuicio económico vulnera no solo derechos contractuales, sino también el derecho constitucional al trabajo digno y debidamente remunerado.

2. Agravio de naturaleza moral o institucional (afectación a la dignidad del trabajador y al sindicato). La sentencia constituye además un agravio de carácter moral e institucional, en tanto desconoce los compromisos libremente suscritos por el empleador con el sindicato, y deslegitima el rol del sindicato como interlocutor válido de los trabajadores. Al desestimar los convenios colectivos por supuestas "imposibilidades jurídicas", se socava:

2.1. La dignidad del trabajador público, al negar el valor jurídico de los acuerdos alcanzados mediante diálogo social.

2.2. El derecho fundamental a la negociación colectiva, en su dimensión simbólica y de reconocimiento mutuo entre partes.

Este agravio moral no es cuantificable, pero erosiona la confianza en el Estado empleador, rompe el principio de buena fe negocial y genera un sentimiento de indefensión, discriminación y frustración colectiva.

[estos agravios son un ejemplo de lo que podría exponer]

POR LO EXPUESTO

Pido a usted conceder el presente recurso de apelación con efecto suspensivo y declararlo fundado en su oportunidad.

PRIMERO OTROSI. **<u>Se ofrece como medio de prueba documental extemporáneo</u>**, el Informe 01-2025-MPC (informe contable) emitido por el CPC [esto es un ejemplo] para acreditar la existencia de recursos presupuestales que hacen viable el pedido de cumplimiento de nuestros convenios colectivos, conforme al artículo 374 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, que indica *"Las partes o terceros legitimados pueden ofrecer medios probatorios en el escrito de formulación de la apelación o en el de absolución de agravios, únicamente en los siguientes casos: 1. Cuando los medios probatorios estén referidos a la ocurrencia de hechos relevantes para el derecho o interés discutido, pero acaecidos después de concluida la etapa de postulación del proceso; y 2. Cuando se trate de documentos expedidos con fecha posterior al inicio del proceso o que comprobadamente no se hayan podido conocer y obtener con anterioridad"*. En el presente caso, el informe contable que como medio de prueba extemporáneo que se ofrece **se refiere a un hecho relevante para el proceso (la existencia de disponibilidad presupuestal para disponer el cumplimiento de los convenios colectivos)**, hecho necesario de acreditar después de haberse emitido esta sentencia que declara improcedente la demanda; asimismo, **este informe es un documento expedido con fecha posterior al inicio del proceso**.

SEGUNDO OTROSI. Se **<u>anexa</u>** al presente recurso de apelación el Informe 01-2025-MPC (informe contable) emitido por el CPC **[este es un ejemplo de lo que podría anexar]**.

[lugar donde se presenta el escrito], 9 de julio de 2025

[firma y post firma del abogado]